



SECRETARIA

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RIO PIEDRAS  
SENADO ACADÉMICO  
APARTADO 11312  
RIO PIEDRAS, P. R. 00931  
CERTIFICACION NUM. 51  
AÑO 1986-87

Yo, RAMON ARROYO CARRION, Secretario del Senado Académico del Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO:

Que el Senado Académico, en la segunda sesión de la reunión ordinaria del 29 de enero de 1987, la cual se celebró el 5 de febrero de 1987, tuvo ante su consideración el Informe del Comité Especial Creado para Estudiar el Informe del Representante del Senado Académico del Recinto de Río Piedras ante la Junta del Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico.

Que, luego de una amplia discusión y un ponderado análisis, el Senado acordó unánimemente expresar su reconocimiento al Comité Especial antes mencionado y en especial a su Presidente, senador Walter Sotero Irizarry.

Acordó, además, que la misma comisión que redactó dicho Informe solicite audiencia con el Consejo de Educación Superior, a través de la Secretaría del Senado Académico, para discutir los hallazgos encontrados en el Informe.

Que se hagan las gestiones de rigor, para que el Informe antes aludido se publique en forma de folleto y se distribuya entre la comunidad académica, Bibliotecas y Consejos de Estudiantes del Recinto de Río Piedras, además de a los otros Senados Académicos del Sistema Universitario y a la Junta del Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico.

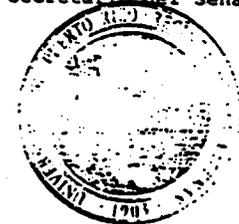
Y PARA QUE ASI CONSTE, expido la presente certificación bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, a los seis días del mes de febrero de mil novecientos ochenta y siete.

*Ramón Arroyo Carrion*  
Ramón Arroyo Carrion  
Secretario del Senado

lim

VO. BO.

*Juan R. Fernández*  
Juan R. Fernández  
RECTOR





SECRETARIA

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RIO PIEDRAS  
SENADO ACADÉMICO  
APARTADO 1181  
RIO PIEDRAS, P. R. 00977

**INFORME DEL COMITE ESPECIAL CREADO PARA ESTUDIAR EL  
INFORME DEL REPRESENTANTE DEL SENADO ACADÉMICO DEL RECINTO DE  
RIO PIEDRAS ANTE LA JUNTA DEL SISTEMA DE RETIRO  
DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

**I. INTRODUCCION**

El Prof. Luis A. Delgado Rodríguez rindió un informe al Senado Académico en su reunión del pasado 16 de octubre de 1986. El Senado nombró este Comité Especial, en adelante denominado "El Comité", para que estudiara más a fondo el contenido del informe. Los asuntos cubiertos por el profesor Delgado en su informe son: pensión a cónyuge supérstite, intereses sobre préstamos hipotecarios y personales, déficit actuarial y la participación de la Universidad de Puerto Rico en la Comisión Permanente que Estudia los Sistemas de Retiro.

El Comité se limitó a estudiar los dos últimos asuntos por considerar que tienen la mayor importancia.

Los hallazgos, recomendaciones y conclusiones están basados en el estudio de la evidencia documental y oral recibida. El Comité examinó los siguientes documentos relacionados con el Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico:

1. los informes de los actuarios consultores del Sistema de los años 1956, 1973, 1982 y 1985

2. los informes anuales del sistema de los últimos tres años
3. el Reglamento del Sistema y otras certificaciones del Consejo de Educación Superior pertinentes
4. actas de las reuniones de la Junta de Retiro de la Universidad de Puerto Rico de los últimos dos años
5. estados financieros de la Universidad de Puerto Rico para el año fiscal 1985-86
6. Ley de la Universidad
7. Ley Núm. 20 del 31 de mayo de 1985
8. Informe de la Comisión Especial de la Rama Ejecutiva y Legislativa para Estudiar los sistemas de Retiro del Gobierno de Puerto Rico.

También el Comité recibió el testimonio oral de los siguientes:

1. Lic. Luis A. Delgado, ex presidente de la Junta de Retiro de la Universidad de Puerto Rico y actual miembro en representación del Recinto de Río Piedras.
2. Sr. José E. Marín, miembro de la Junta en representación del Recinto de Río Piedras.
3. Sra. Gladys Quiñones, Directora del Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico.
4. Dr. Ruperto Vázquez Cruz, actuario consultor.

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a estas personas por su valiosa aportación y por la muestra de adhesión hacia nuestro trabajo. Destacamos, muy especialmente, los valiosos servicios que, en forma desinteresada, nos ofreció el Dr. Ruperto Vázquez Cruz, distinguido profesor retirado y ex miembro de este Cuerpo.

#### II. CREACION DEL SISTEMA

El Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico, en adelante denominado "El Sistema", fue creado por el Consejo Superior de Enseñanza mediante la certificación del 21 de febrero del año 1945 en virtud de la autoridad conferida por la Ley Universitaria de 1942. Tal certificación ha sido revisada en varias ocasiones. Actualmente el Sistema se rige por la resolución del 1 de julio de 1973 y las enmiendas posteriores que se le han hecho.

#### III. PROPOSITO

El propósito del Sistema es el de proveer beneficios para los funcionarios y empleados de la Universidad contra riesgos de edad avanzada, incapacidad, muerte o cesantía, con el objetivo de inducir a personas idóneas a entrar y permanecer en el servicio de la Universidad.

#### IV. ADMINISTRACION

##### A. Consejo de Educación Superior

El Consejo de Educación Superior, en adelante denominado "El Consejo", es el fiduciario del fondo

de pensiones y sobre él recae toda la autoridad y la responsabilidad de administrar el sistema.

B. Director Ejecutivo

Es el funcionario que administra el Sistema. Es nombrado por y responde directamente al Consejo.

C. Junta de Retiro

La Junta de Retiro es un cuerpo representativo cuya función es asesorar al Consejo. Se compone de doce (12) miembros, nueve (9) de los cuales representan a los participantes activos. Cada Recinto Universitario está representado por dos (2) miembros, uno (1) electo por el Senado Académico y el otro, mediante votación directa de los participantes. El noveno miembro representa a los Colegios Universitarios. Los miembros adicionales son: un representante de los jubilados; un representante del interés general de la universidad designado por su Presidente y el Director de Finanzas de la Universidad de Puerto Rico.

El Director Ejecutivo actúa como secretario de la Junta sin voto.

A pesar de que el Reglamento vigente confiere a la Junta una serie de deberes y poderes, en la realidad su función ha sido poco efectiva.

Los miembros entrevistados consignaron que la Junta es un cuerpo casi decorativo que da la apariencia de participación de la matrícula en la administración del Sistema. Atribuyen esta situación a la falta de poderes. Las quejas específicas giran en torno a:

1. Nombramiento del Director Ejecutivo. A pesar de que el Reglamento le confiere la potestad de recomendar al Consejo candidatos para cubrir la plaza de Director, la Junta ha sido frecuentemente ignorada en el pasado. No obstante, recientemente la Junta participó en la evaluación de los candidatos considerados cuando se nombró la Directora actual, recayendo el nombramiento en la candidata recomendada por ella. Aparentemente, el Consejo ha entendido en el pasado que la consulta es voluntaria.
2. Falta de acceso al Consejo. Los acuerdos de la Junta son presentados ante el Consejo por el Director Ejecutivo. En algunas ocasiones las relaciones entre la Junta y el Director fueron tirantes. Cuando este funcionario discrepaba de los acuerdos de la Junta, llevaba su versión propia al Consejo, por lo que la Junta no podía desempeñar eficazmente su función asesora. Actualmente la Junta mantiene relaciones armoniosas con la Directora.

3. Falta de Recursos. El Reglamento faculta a la Junta a contratar aquellos servicios profesionales que considere necesarios para el desempeño de sus funciones. Sin embargo, no tiene asignado en el presupuesto ninguna partida para estos fines, ni para otros. Por lo tanto, la Junta no dispone de sus propios asesores.

A pesar de lo señalado anteriormente, el Comité cree que la Junta ha podido hacer un trabajo más efectivo, aún con los poderes actuales. Al preguntar a los deponentes sobre los planteamientos oficiales que habían elevado al Consejo para resolver las alegadas limitaciones de la Junta, no se presentó evidencia alguna. Creemos que las fallas principales de la Junta han sido no haber mantenido una comunicación eficiente con sus representados, ni haber ejercido los poderes que le confiere el Reglamento vigente. De ambas se deriva su poder y no lo han utilizado.

V. DEFICIT ACTUARIAL

El súbito interés que ha despertado el problema del déficit actuarial surge del más reciente informe de la firma de actuarios Martin E. Segal & Company. Sin embargo, el informe no contiene nada que no hubiese sido ya pronosticado desde hace mucho tiempo. Todos los informes anteriores que examinamos reflejan un empeoramiento gradual de la situación fiscal del fondo de pensiones, lo cual, aparentemente, a nadie había preocupado hasta la fecha. La última vez que se hicieron enmiendas al

plan fue en el 1979 y desde entonces no se ha tomado ninguna medida adicional para remediar la situación.

El mencionado informe actuarial refleja la situación financiera del fondo al 30 de junio de 1985. Los datos más sobresalientes del informe son:

1. El fondo tiene un déficit actuarial, basado en un régimen de capitalización óptima ("full funding") de \$335.5 millones. El objetivo de este régimen es mantener una reserva de activos suficientes para cubrir los beneficios acumulados por todos los participantes, tanto activos como inactivos, hasta la fecha de medición. Este es el régimen que estipulan las normas de contabilidad generalmente aceptadas aplicables a las empresas privadas y la Ley Federal sobre planes de pensiones (ERISA).

Medido en términos de solvencia mínima ("final funding") el déficit es de \$57.6 millones. Solvencia mínima existe cuando los activos del plan igualan a la obligación contraída con los participantes que ya están disfrutando de la pensión.

A continuación, presentamos los datos comparativos para el 30 de junio de los años 1982 y 1985.

Las cifras están expresadas en millones de dólares.

	<u>Solvencia mínima</u> <u>1982</u>	<u>1985</u>	<u>Capitalización óptima</u> <u>1982</u>	<u>1985</u>
Activos netos	127.6	152.0	127.6	152.0
Deuda actuarial	<u>168.6</u>	<u>209.6</u>	<u>451.9</u>	<u>487.5</u>
Déficit	41.0	57.6	324.3	335.5

El informe actuarial indica que en el 1985 se alteraron los supuestos actuariales y que de haberse utilizado los supuestos de 1982, el déficit actuarial calculado hubiese sido mucho mayor.

2. Relación de ingresos a beneficios pagados

El dato más alarmante que contiene el informe es el pronóstico de que, de no tomarse las medidas adecuadas, los beneficios pagados del fondo excederán los ingresos en un futuro cercano 1/. Lamentablemente, el informe no señala la fecha aproximada en que se espera que tal evento suceda. A partir de esa fecha, tomará muy pocos años para que el fondo se liquide totalmente debido a que el rendimiento de los activos representa una parte muy importante de sus ingresos. Mientras más se reduzcan los activos, menor será su rendimiento y más activos habrá que usar para el pago de beneficios 2/.

Los actuarios citan dos datos para apoyar el pronóstico anterior:

- a. Durante los últimos cinco (5) años los pagos de beneficios han aumentado en un

1/El lenguaje que utiliza el informe es "benefit payments will soon exceed the combined income from contributions and investment earnings."

2/El informe del licenciado Delgado dice que el pronóstico de que pronto habría que liquidar activos para pagar beneficios se habría hecho realidad durante el mes de agosto de 1986 cuando se cancelaron certificados de ahorro por valor de seis millones de dólares. A juicio del Comité, la cancelación obedeció a un problema temporal de liquidez y no debe interpretarse como que comenzó el proceso de liquidación del fondo.

55.6% mientras que los activos han aumentado en sólo 40%. El aumento de los activos en los cinco (5) años anteriores había sido 51.1%.

- b. La proporción de activos netos a beneficios pagados se ha ido reduciendo gradualmente a través de los últimos diez (10) años. En el 1975 esta proporción era de 11.8 veces y en el 1985 se había reducido a 6.8 veces.

VI. CAUSAS DEL DEFICIT ACTUARIAL

Aunque el Informe Actuarial no dice nada sobre el particular, el Comité ha podido identificar cinco (5) causas que han contribuido a la acumulación del déficit actual. Estas son las siguientes:

I. Aportación inicial inadecuada

La Universidad no aportó la cantidad que le correspondía para cubrir los créditos por servicios anteriores concedidos a los empleados que ingresaron al Sistema cuando éste fue creado. Cuando se establece un plan de pensiones en una empresa que ya ha estado operando, es práctica común reconocer los servicios prestados hasta esa fecha por los empleados. Pero para cubrir los costos de los beneficios relacionados con dichos servicios pasados, el patrono tiene que hacer una aportación inicial. En este caso no se hizo 1/.

1/Vease Informe de Martin E. Segal & Co. al 30 de junio de 1982, página 26.

2. Privilegios concedidos a grupos particulares

El Consejo mantuvo por muchos años unas normas de privilegio para ciertos grupos que afectaron negativamente la situación fiscal del Sistema. Ejemplos de estos privilegios son:

- a. créditos por servicios prestados en otras instituciones ajenas a la Universidad
- b. la doble acreditación del mismo tiempo en ciertos casos
- c. la norma que permitió la suplementación de la pensión. Esta norma estaba encaminada a favorecer a los participantes que en aquel tiempo tenían muchos años de servicio acreditados.

Aunque estas normas ya han sido derogadas, el efecto detrimental que ocasionaron sigue gravando el Sistema.

3. Deficiencias en la administración de la cartera de valores

En el 1984, el Sistema tuvo que reconocer una pérdida de \$9.5 millones que se había acumulado por varios años y que, aparentemente, fue el resultado de una mala administración de la cartera de inversiones. Como resultado de lo anterior, el Sistema canceló el contrato que tenía con una firma de asesores financieros, sustituyéndola por otras dos (2) firmas y estableciendo un control más efectivo.

4. Falta de un plan a largo plazo para conjurar el déficit

El Consejo de Educación Superior, administrador legal del Sistema, no ha tenido ni tiene una política y

menos aún un plan para asegurar la solvencia permanente del Sistema. Todos los cambios que se han adoptado hasta la fecha, e inclusive los que se están considerando, no responden a un plan estructurado para alcanzar unos objetivos científicamente determinados. Han sido meramente intentos de aplazar el día en que estalle la crisis. Pero, en opinión de los actuarios ese día no se puede aplazar indefinidamente y, lo que es peor, mientras más tarde el Consejo en tomar las medidas correctivas eficaces, más onerosas serán éstas <sup>4/</sup>.

5. Participación inefectiva de los miembros del Sistema

El Reglamento del Sistema otorga una participación limitada a los participantes a través de la Junta. Sin embargo, la Junta no ha sido efectiva. Los participantes del plan están totalmente ajenos a lo que ocurre en la Junta y en el Consejo. Cada cinco (5) años se eligen los representantes y jamás se le ha pedido informes sobre su gestión. Tampoco los miembros de la Junta se han tomado la iniciativa de rendir tales informes.

Es justo señalar que los miembros actuales de la Junta han tomado conciencia de esta situación. Ha sido

<sup>4/</sup>En el 1973 se requería una aportación patronal de 13.6% de la nómina para mantener el Sistema solvente. Para el 1985 la aportación requerida ha aumentado a 21.6%.

precisamente la iniciativa del licenciado Delgado lo que dio origen a este estudio. Por lo menos dos Senados Académicos se han expresado recientemente sobre la situación fiscal del fondo. Pero es necesario que se haga más efectiva la participación de los miembros.

#### VII. INTENTOS ANTERIORES DE REHABILITAR EL PLAN

En el 1979 el Consejo adoptó varias medidas encaminadas a mejorar la situación fiscal del Sistema. Según se desprende de los informes actuariales de los años 1982 y 1985, esas medidas se quedaron muy cortas de ser la solución permanente a las dificultades del fondo. La consecuencia de las medidas tomadas por el Consejo fue perjudicial a los participantes.

La medida principal adoptada fue la de aumentar la edad de retiro a 58 años para aquellos empleados que a esa fecha tenían menos de 20 años de servicio acreditados. La cifra de 20 años es una determinada en forma arbitraria cuyo efecto fue el reducir los beneficios de los empleados más jóvenes.

Además, se eliminó la acreditación de ciertos servicios. Esta medida también resultó discriminatoria para los más jóvenes, ya que a los empleados que tenían 10 ó más años de servicio, se les permitió acreditar dichos servicios pero no así a los demás participantes.

#### VIII. ALTERNATIVAS ANTE LA CONSIDERACION DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR

El Consejo tiene ante su consideración varias recomendaciones sugeridas por los asesores actuariales para rehabilitar el fondo. Todas requieren que se incrementen las aportaciones en forma substancial. Las tasas de contribución recomendadas fluctúan desde un 21.6 por ciento máximo hasta un mínimo de un 13 por ciento. La tasa de aportación vigente es solamente de 7 por ciento.

La posposición indefinida de adoptar un plan efectivo para rehabilitar el Sistema implica que en un futuro cercano el fondo se liquidará y el Sistema comenzará a operar bajo un régimen de reparto simple ("pay as you go"). Esta es la estrategia implícita que ha seguido el Consejo hasta la fecha. Lo alarmante de esta situación es que no se han estudiado las graves consecuencias que esto tendría para la Universidad de Puerto Rico. Hay tres (3) preguntas claves a las cuales el Consejo debe de buscar contestación lo antes posible. Estas son:

1. De no tomarse las medidas adecuadas, ¿en qué fecha se liquidarán los activos del fondo de Retiro de la Universidad de Puerto Rico?

Aunque el informe actuarial del 30 de junio de 1985 preparado por Segal & Co. señala que el fondo comenzará a

liquidarse en un futuro cercano (página 2), o pronto (página 13) las gestiones del Comité para conseguir la fecha aproximada del inicio de ese proceso resultaron infructuosas. El conocimiento de esa fecha es de índole vital para determinar el tipo y urgencia de las medidas a tomarse.

Un estudio actuarial del sistema de Retiro de los empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, pronostica que dicho Sistema alcanzará la insolvencia total antes del año 1997 <sup>5/</sup>.

2. ¿A cuánto ascendería el monto de los pagos anuales a los beneficiarios para esa fecha?

Los beneficios pagados del fondo han experimentado un incremento anual promedio de 11 por ciento durante los últimos cinco (5) años. De mantenerse esta tendencia, los pagos por beneficios para el año 2,000 ascenderían a \$107.5 millones <sup>6/</sup>. Para el año 1985 los pagos fueron \$22.5 millones.

Aunque el monto absoluto de los ingresos al fondo todavía excede el monto de los beneficios pagados, la tasa

<sup>5/</sup>Véase Informe de la Comisión Especial de la Rama Ejecutiva y Legislativa para Estudiar los Sistemas de Retiro del Gobierno de Puerto Rico, 1984. Página 75.

<sup>6/</sup>Esta fecha se usa para propósitos de ejemplo y no constituye un pronóstico del año crítico.

de aumento en los beneficios ya es mayor que la tasa de aumento de los ingresos.

3. ¿De dónde sacará el Consejo los recursos adicionales que se requerirían para el pago de tales beneficios?

El licenciado Delgado mencionó, durante su comparecencia ante el Senado, la posibilidad de acudir a la Legislatura para que provea los fondos necesarios para salvar nuestro Sistema. Vemos muy pocas probabilidades de que dicha gestión tenga éxito, ya que el Sistema de Retiro Central está en peores condiciones que el nuestro. La Legislatura va a estar muy ocupada tratando de salvar su propio Sistema.

Ante esta situación, el Consejo tendrá que escoger entre tres (3) alternativas: (a) reducir sustancialmente los ofrecimientos académicos de la Universidad de Puerto Rico para poder pagar las pensiones, (b) reducir el monto de las pensiones y/o (c) aumentar las aportaciones de los empleados.

Las tres alternativas son perjudiciales. La primera atenta contra la razón de ser de la Universidad. Las dos últimas, además de antipáticas, presentan los siguientes probables conflictos legales.

a. ¿Tiene la Universidad de Puerto Rico poder legal para reducir beneficios adquiridos por los pensionados?

- b. ¿Tiene la Universidad de Puerto Rico autoridad legal para exigir aportaciones que en tal caso constituirían impuestos sobre los salarios?

La Ley de la Universidad autoriza al Consejo a "mantener un sistema de pensiones para todo el personal universitario, el cual incluirá un plan de préstamos"

- c. ¿Es el régimen de reparto simple el sistema que contempla la Ley? De ser así, ¿de qué fondo se concederán los préstamos que requiere la Ley?

El Comité no tiene respuestas para las preguntas anteriores. Tampoco las tiene el Sistema de Retiro. Creemos que el Consejo las debe considerar seriamente.

#### IX. APORTACION DE LOS EMPLEADOS

Las tasas de aportación de los empleados varían del 4% al 7%. La tasa promedio para el 1985 fue de 5.2%. El costo normal del plan para ese año fue 9%, lo que significa que el patrono sólo aportó el 3.8%, del cual el 1/2% es utilizado para cubrir gastos de administración. En otras palabras, los empleados estamos aportando \$1.58 por cada dólar que aporta la Universidad de Puerto Rico. Para los empleados más jóvenes la situación es peor, ya que estos promedios incluyen al grupo de participantes que para el 1979 tenían 20 ó más años de servicio o que se acogieron a la suplementación.

El costo normal representa el costo de los beneficios acumulados por los participantes en cada año. Si no existiera un déficit, esto es, si la Universidad de Puerto Rico

hubiese aportado la cantidad que le correspondía en el pasado, sólo se requeriría aportar el costo normal para mantener el plan en un estado de solvencia óptima.

Resulta, por lo tanto, inaceptable el tratar de resolver el déficit actuarial aumentando la aportación del empleado o reduciendo los beneficios. Adoptar cualquiera de estas dos medidas equivale a quitarle el poco atractivo que le queda al plan. En tal caso, sería preferible cambiar el plan a uno de carácter voluntario. Si el empleado va a tener que aportar más o sufrir una reducción adicional a sus beneficios, es preferible que se le permita usar su aportación junto con la del patrono para comprar una cuenta de retiro individual, la cual es mucho más segura que el plan de la Universidad de Puerto Rico.

El Comité entiende que es necesario que el Consejo tome las medidas necesarias para devolver al Sistema su salud fiscal sin aumentar la aportación de los empleados.

#### X. IMPORTANCIA DEL SISTEMA DE RETIRO PARA LA DOCENCIA

El Plan de Retiro tiene entre sus propósitos el de contribuir al reclutamiento del personal más idóneo para servir en la Universidad. Ante la realidad de las bajas escala salariales, para muchas personas la expectativa de recibir unos beneficios de retiro ha sido un factor muy importante en la decisión de ingresar y permanecer en

esta Institución. El Comité considera que es de vital importancia que la Universidad de Puerto Rico mantenga un Plan de Retiro saludable y atractivo. El Plan debe seguir siendo un beneficio marginal y no una carga para los miembros del Sistema.

El Sistema podría convertirse en una carga para los empleados en dos (2) formas. La primera se refiere al impacto de mayores deducciones sobre el ya menguado salario que reciben. La segunda, es la carga emocional que ya comienzan a sentir los participantes, por la incertidumbre que hay sobre el futuro de su pensión.

Otra consecuencia negativa que acarrea la precaria situación del Sistema está relacionada con la venta de bonos. La Universidad depende de las emisiones de bonos para financiar su programa de mejoras permanentes. El incremento en el déficit actuarial del Sistema hará cada vez menos atractivos los bonos, lo cual aumentará el costo de financiamiento y eventualmente cerrará esa fuente de fondos, que a su vez paralizaría el desarrollo de la Institución <sup>1/</sup>.

También el Comité desea resaltar el efecto detrimental que tiene la forma en que está estructurado el plan de

<sup>1/</sup>De hecho, los estados financieros de la Universidad de Puerto Rico para el año fiscal 1985-86 preparados por la firma de auditores Peat, Marwick, Mitchell, & Co. llaman la atención sobre las consecuencias de esta situación.

retiro. La Universidad está perdiendo recursos muy valiosos, quienes al llegar a la edad de jubilación no tienen otra alternativa que jubilarse. A partir de esa fecha el empleado no tiene ningún incentivo para permanecer en servicio, aunque esté en la plenitud de sus facultades.

Para esa fecha, los profesores más destacados, que son los que conviene retener, ya han alcanzado el rango máximo y permanecer en el servicio representa un sacrificio económico. No obstante, aquellos pocos profesores que por lealtad a su Alma Mater permanecen en servicio, son penalizados en dos formas:

1. Se les exige que sigan aportando al Sistema de Retiro cuando en realidad ellos están liberando al fondo del pago de unos beneficios a los cuales ya tienen derecho.
2. Si se interpreta literalmente el Artículo III-3-a-2 del Reglamento, por cada año de servicio adicional prestado se reduce su pensión en un 1/2 por ciento. El texto de dicho inciso es el siguiente:

"Durante el periodo que comience con el mes en que el participante cumpla 65 años, la anualidad determinada de acuerdo con el párrafo (1) será reducida por 1/2 por ciento de su compensación promedio hasta el sueldo máximo cotizable al Seguro Social a la fecha de su jubilación multiplicado por el número de sus años de servicios acreditados."

La interpretación literal del citado artículo es absurda. Sin embargo, está causando ansiedad en algunos compañeros. Conviene que se aclare formalmente este asunto a la mayor brevedad posible.

XI. PARTICIPACION DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
EN LA COMISION PERMANENTE QUE ESTUDIA LOS  
SISTEMAS DE RETIRO

El 31 de mayo de 1985 se aprobó una Ley Núm. 20 creando la Comisión Permanente que estudia los sistemas de retiro del gobierno. Por virtud de dicha legislación los sistemas de retiro de los empleados del sector público podrán tener un representante en la Comisión. También se dispone que cada sistema con representante en la Comisión deberá aportar \$50,000 para sus gastos de funcionamiento. En la Junta de Retiro de la Universidad de Puerto Rico parece haber consenso de que el sistema de retiro nuestro no se beneficia en nada con lo que se pretende en dicha comisión al tiempo que estaría acentuando un poco más su actual déficit actuarial. Sin embargo, la Directora del Sistema es de opinión contraria. Cree ella que para cualquier decisión que se tome en el seno de este organismo es preciso tener un representante nuestro que nos alerte antes de aprobarse nada y que a la vez defienda la posición de nuestro Sistema.

El Comité entiende que la mencionada ley viola el espíritu de respeto a la autonomía universitaria que ha predominado en la legislatura de Puerto Rico al exigir un representante del Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico y al comprometer fondos específicos, responsabilidad que de acuerdo con la Ley Universitaria actual le corresponde al Consejo de Educación Superior.

Por otro lado, entendemos que el Consejo de Educación Superior ha violado la ley que crea la Comisión Permanente al designar como representante del Sistema de Retiro en dicha comisión a la Directora del Sistema. La Ley Núm. 20 requiere que la Junta esté representada en la comisión por uno de sus miembros, el cual no podrá ser miembro ex officio. La Directora ni siquiera es miembro de la Junta.

XIII. CONCLUSIONES

Basado en el análisis de la evidencia oral y documental recibida, el Comité ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. La situación financiera del Sistema, a mediano plazo, es grave.
2. Esta situación ha sido causada por las acciones y omisiones del Consejo de Educación Superior.
3. El Consejo no ha tenido, ni tiene al presente, un plan de financiamiento para el Sistema que garantice su solvencia a largo plazo.
4. Todas las decisiones que afectan al plan de pensiones han sido tomadas a base de los flujos corrientes de fondos sin tomar en consideración su efecto a largo plazo.
5. Algunas decisiones pasadas han discriminado en favor de los empleados con mayor antigüedad, en perjuicio de las generaciones jóvenes y futuras.
6. Los participantes activos del Sistema ya están aportando una cantidad mayor que la que les corresponde.

7. El plan dejará de ser un beneficio marginal si se aumenta la aportación de los empleados o se reducen los beneficios.
8. La Junta de Retiro, cuerpo que representa a los participantes, no ha cumplido con su deber de proteger los intereses de todos los miembros del Sistema en forma efectiva y equitativa.
9. La gran mayoría de los participantes no está consciente de las graves consecuencias que puede tener la presente situación.

Es lamentable que los administradores que han pasado por la Universidad de Puerto Rico hayan tenido poca visión del futuro, permitiendo que un Sistema tan importante llegue al nivel de insolvencia en que se encuentra. Estamos conscientes que los miembros actuales del Consejo de Educación Superior no son personalmente responsables de la situación existente. No obstante, sobre ellos recae la responsabilidad de buscarle una solución.

#### XIII. RECOMENDACIONES

- A. Al Consejo de Educación Superior
  1. Que para el próximo año fiscal adopte un plan de aumentar sus aportaciones al Sistema a un nivel que permita mantener la solvencia del mismo en forma permanente. El plan debe tener, como meta mínima, aportar el costo normal más los intereses de la deuda.

2. Que mantenga inalterada la proporción que existe actualmente entre aportación de participantes y costo normal. Esto implica que no se alteren las tasas vigentes, ni los beneficios, a menos que cambien los supuestos actuariales.
3. Que en cualquier enmienda que se considere en el futuro, al plan de beneficios, causada por cambios en condiciones tales como las expectativas de vida, excluya cualquier discrimen contra un grupo de los participantes.
4. Que se propicie una participación más efectiva de la Junta del Sistema de Retiro en la administración del plan. Esto se puede lograr:
  - a) asignándole recursos para que puedan llevar a cabo sus funciones,
  - b) concediendo a su Presidente el derecho de participar en las reuniones del Consejo en donde se traten asuntos relacionados con el Sistema,
  - c) proveyendo en el Reglamento el requisito de que el Director Ejecutivo sea evaluado periódicamente por la Junta.
5. Que se estudie seriamente la posibilidad de delegar la administración del plan en un síndico independiente, tal y como lo exigen las reglamentaciones federales a las empresas privadas (ERISA).
6. Que se estudie la forma en que se pueda estimular a los profesores y otros empleados a permanecer en

el servicio después de alcanzar los requisitos de edad y servicios acreditados para la jubilación, sin agravar la situación fiscal del fondo. Para comenzar, recomendamos que se les exima de las aportaciones a partir de ese punto.

7. Que de el Consejo considerar que es imposible tomar las medidas necesarias que recomendamos en este informe, proceda a evaluar la conveniencia de sustituir el actual sistema de retiro por uno de cuentas individuales (IRA).
  8. Que el Consejo de Educación Superior haga las gestiones pertinentes para que se excluya de la Ley Núm. 20 del 31 de mayo de 1985 (creando la Comisión Permanente que estudia los sistemas de Retiro del Gobierno) al Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico.
- B. A la Junta del Sistema de Retiro:
1. Que al preparar las peticiones presupuestarias, solicite los recursos que necesita para contratar asesores que les ayuden a realizar una labor más efectiva.
  2. Que mantenga al tanto a los participantes que representa, sobre los asuntos del Sistema, mediante cartas ó boletines informativos.
  3. Que demande del Consejo mayor participación en las decisiones que atañen al Sistema.

- C. Al Senado Académico del Recinto de Río Piedras
1. Que solicite de su Representante ante la Junta del Sistema de Retiro, que someta un informe anual sobre la labor realizada y el estado del Sistema. Este informe será referido al Comité de Asuntos Claustrales.
  2. Que el Comité de Asuntos Claustrales revise anualmente la situación del Sistema y evalúe los progresos alcanzados hacia su rehabilitación.
  3. Que mantenga informada a la comunidad universitaria sobre la situación del Sistema de Retiro.

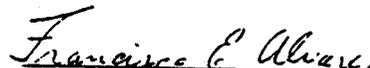
Sometido al Senado Académico del Recinto de Río Piedras  
hoy 15 de enero de 1987.

  
Walter Sotero, ~~Presidente~~

  
Rafael Corrada, Secretario

  
Luis A. Berrios, miembro

  
Jenaro Baquero, miembro

  
Francisco E. Alvarez, miembro